

# WISSENSWERTES ZUR BKV

Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Betrachtung  
arbeitgeberfinanzierter Beiträge zur bKV

**Barmenia**  
EINFACH. MENSCHLICH.



Mit einer betrieblichen Krankenversicherung (bKV) schaffen Sie für sich und Ihre Mitarbeiter/-innen zusätzliche Mehrwerte. Übernehmen Sie auch die Beiträge, kann die bKV mit ihren Möglichkeiten als personalpolitisches Instrument eingesetzt werden. Letztendlich stellt sich aber immer auch die Frage nach der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung des Beitrags.

Daher bieten wir Ihnen hier einen Überblick:

## Steuerliche Möglichkeiten

Die durch den Arbeitgeber übernommenen bKV-Beiträge stellen für den Mitarbeiter einen steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn dar. Dabei handelt es sich um einen sogenannten geldwerten Vorteil nach § 8 Abs. 2 Einkommenssteuergesetz (EStG).

Die Leistungen aus einer bKV sind hingegen steuerfrei (§ 3 Nr. 1a EStG). Der Arbeitgeber kann neben der Übernahme der bKV-Beiträge auch die Steuern und Sozialversicherungsbeiträge (Mitarbeiteranteile) übernehmen. Diese können dann wiederum vom Arbeitgeber gewinnmindernd als Betriebsausgaben abgesetzt werden. Voraussetzung hierfür ist, dass sie betrieblich veranlasst sind (§ 4 Abs. 4 EStG). Dabei handelt es sich um eine sogenannte Nettolohnversteuerung.

Darüber hinaus besteht für den Arbeitgeber auch die Möglichkeit einer Pauschalversteuerung nach § 40 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG.

## Zu beachtende Information

Die hier aufgeführten steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Informationen sowie Tipps stellen keine verbindliche Auskunft dar. Außerdem sind zwischenzeitliche Änderungen der Gesetze oder der Rechtsprechung möglich. Im konkreten Fall empfehlen wir ausdrücklich die Einbeziehung eines Steuerberaters bzw. in bestimmten Fällen auch die Hinzunahme des Betriebsstättenfinanzamts.

# WISSENSWERTES ZUR BKV

Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Betrachtung  
arbeitgeberfinanzierter Beiträge zur bKV

**Barmenia**  
EINFACH. MENSCHLICH.

## Die steuerlichen Möglichkeiten im Überblick:

### Möglichkeit 1: Individuelle Versteuerung

#### Erhöhung des Bruttoeinkommens um den bKV-Beitrag

Der Arbeitgeber erhöht das Bruttoeinkommen des Mitarbeiters um den Beitrag zur bKV.

Der Beitrag wird im Rahmen der Gehaltsabrechnung beim Mitarbeiter steuer- und sozialversicherungsrechtlich berücksichtigt.

Die Erhöhung des Bruttoeinkommens um den bKV-Beitrag führt zu einem Mehraufwand beim Arbeitgeber. Das Nettoeinkommen des Mitarbeiters wird entsprechend reduziert.

### Möglichkeit 2: Nettolohnversteuerung

#### Erhöhung des Bruttoeinkommens um den bKV-Beitrag und Erhöhung zum Ausgleich der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge

Der Arbeitgeber erhöht das Bruttoeinkommen soweit, dass der Mitarbeiter nach Abzug des bKV-Beitrags und aller darauf anfallenden Steuer und Sozialversicherungsbeiträge sein bisheriges Nettoeinkommen ausgezahlt bekommt.

Die Erhöhung (bKV-Beitrag und Erhöhung um den Ausgleich der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge) wird im Rahmen der Gehaltsabrechnung beim Mitarbeiter steuer- und sozialversicherungsrechtlich berücksichtigt und vom Nettoeinkommen abgezogen.

Die Erhöhung des Bruttoeinkommens führt beim Arbeitgeber zu einem Mehraufwand. Das ausbezahlte Nettoeinkommen des Mitarbeiters bleibt unverändert.

### Möglichkeit 3: Pauschalversteuerung

#### Pauschalierung nach § 40 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG

Der Arbeitgeber übernimmt die auf den bKV-Beitrag anfallende Lohnsteuer. Diese wird über einen Pauschalsteuersatz ermittelt.

Der bKV-Beitrag erscheint nicht in der Gehaltsabrechnung, sondern wird ausschließlich im internen Lohnkonto des Mitarbeiters erfasst.

Die Pauschalierung der Steuern führt bei gleichzeitiger Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge (Mitarbeiteranteile) beim Arbeitgeber zu einem Mehraufwand. Das auszahlbare Nettoeinkommen des Mitarbeiters bleibt unverändert.

### Die Pauschalierung nach § 40 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG

Auf die vom Arbeitgeber gewährten bKV-Beiträge anfallenden Steuern und Sozialversicherungsbeiträge des Mitarbeiters können vollständig vom Arbeitgeber übernommen und bei der Pauschalierung der Lohnsteuer zu Grunde gelegt werden.

#### Die Voraussetzungen hierfür sind:

1. Bei den bKV-Beiträgen handelt es sich um einen „sonstigen Bezug“, d.h. die Beiträge werden nicht als laufender Arbeitslohn gezahlt. Für einen nicht laufenden Arbeitslohn spricht eine jährliche oder zum Teil auch eine halbjährliche Zahlungsweise des bKV-Beitrags.
2. Der bKV-Versicherungsschutz wird einer größeren Anzahl von Mitarbeitern gewährt. Diese Voraussetzung gilt in der Regel als erfüllt, wenn mindestens 20 Mitarbeiter in die Pauschalierung einbezogen werden. Wird ein Antrag auf Pauschalierung für weniger als 20 Mitarbeiter gestellt, kann eine Zustimmung erfolgen, sofern mit der Pauschalierung eine erhebliche Verwaltungsvereinfachung verbunden ist.
3. Die Zuwendungen je Mitarbeiter betragen höchstens 1.000 EUR/Jahr. Fällt der Gesamtbeitrag in einem Jahr höher aus, ist der Betrag von 1.000 EUR überschreitende „sonstige Bezug“ nach den individuellen Besteuerungsmerkmalen des einzelnen Mitarbeiters zu versteuern.
4. Der Arbeitgeber beantragt die Pauschalierung unter Angabe des Pauschalsteuersatzes beim Betriebsstättenfinanzamt. Die Festlegung des Pauschalsteuersatzes muss für jedes Kalenderjahr erneut beim Betriebsstättenfinanzamt beantragt werden. Bei halbjährlicher Zahlung zwei Mal im Kalenderjahr. Einzelheiten zur Berechnung und Beantragung finden Sie in der Richtlinie 40.1 Abs. 3 LStR 2015.

### Tipps für die Praxis

- > Der Mehraufwand für den Arbeitgeber fällt bei Möglichkeit 3 i. d. R. geringer aus als bei Möglichkeit 2. Dafür können die Berechnung des Pauschalsteuersatzes und die Beantragung beim Betriebsstättenfinanzamt umfangreich und aufwendig sein.
- > Die Anerkennung als „sonstiger Bezug“ für die Pauschalierung ist vor Antragsstellung mit dem Betriebsstättenfinanzamt abzustimmen. Erst dann ist es sinnvoll, die Pauschalierung zu beantragen. Eine solche Anrufungsauskunft ist gebührenfrei (R 42e LStR).
- > Die sozialversicherungsrechtliche Berücksichtigung der bKV-Beiträge erfolgt ebenfalls (halb-)jährlich. Dabei führt der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge wie üblich an die für den jeweiligen Mitarbeiter zuständige Krankenkasse ab.
- > Im Rahmen der Pauschalierung behalten geringfügig Beschäftigte ihren „Mini-Jobber“-Status. Bei den Möglichkeiten 1 und 2 hingegen wird mit dem Überschreiten der 450 EUR-Grenze ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis begründet.

### Beratung & Begleitung

Der erfolgreiche Einsatz der bKV ist das Ergebnis einer professionellen Beratung und einer engagierten Begleitung vor Ort. Dazu sind wir auch persönlich für Sie da. Und stellen Ihnen gern die passenden Berechnungs- und Planungsinstrumente zur Verfügung. Sprechen Sie mit uns!